

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŐTIRMALAR DERGİŐİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 13 Sayı: 70 Nisan 2020 & Volume: 13 Issue: 70 April 2020
www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581
Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4153>

İŐ BECERİKLİLİĞİ VE İŐ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING AND OF JOB SATISFACTION

Adnan CEYLAN*
Ahmad Reshad NAZARI**

Öz

Örgütsel davranış alanında en çok araőtırılan ve incelenen tutumlardan biri olan iő tatmini, üretim, hizmet, eğitim, sanayi sektörü de dâhil olmak üzere her kuruluşun çalışanları üzerinde elde etmeye çalıştığı önemli bir sonuçtur. İő başarısının en önemli faktörlerinden biri, iő yaşamında bireyin beklentileri ile gerçek ortamdaki sonuçlardan arasındaki farktan kaynaklanan duygusal bir tepki olarak ifade edilen iő tatminidir. Ek olarak iő doyumunu, çalışanların fiziksel ve zihinsel sağlıklarını olumlu yönde etkiler ve yaşam doyumlarını güçlendirir. Dahası önemli derecede öğrenme isteği ve imkânı sunan memnuniyet oluşumu, daha yüksek kalite ve daha yüksek üretim, daha yüksek organizasyon verimliliği sağlar. Dolayısıyla iő doyumunu belirleyen değişkenleri saptamak önemlidir. Kavram ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, iő tatmininin liderlik tarzı, örgütsel destek algısı ve yönetici desteği, örgütsel adalet, iő baskısı ve işten çıkarılma şüphesi gibi faktörler tarafından belirlendiği görülmektedir. Bu çalışmada "iő beceri davranışı, iő tatmininin belirleyicisi midir?" sorusu cevaplanmaya çalışılacak ve elde edilen sonuçlar bağlamında iő becerisinin, iő tatmininin önemli bir belirleyicisi olup olmadığı tartışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: İő Tatmini, İő Becerikliliği, Beceri, Tatmin.

Abstract

Job satisfaction is one of the researched attitudes in the field of organizational behavior, It is an important result to try to accomplish in any organization including public-private, production, service, education and industry sector. One of the most important factors of business success is job satisfaction, which is expressed as an emotional response arising from the comparison of the expectations of the individual in the workplace and the results in the real environment. Satisfaction formation, higher quality and more production, which strengthens employees' physical and mental health and life satisfaction and offers more learning opportunities, results in increased organizational productivity. Therefore, it is important to identify the variables that determine job satisfaction. When studies related to the concept are examined in the literature, it is seen that job satisfaction is determined by factors such as leadership style, organizational support perception and executive support, organizational justice, professional stress and job insecurity. In this study, the question of business skill will be an important determinant of job satisfaction and the question mid Is job skill behavior the determinant of job satisfaction?

Keywords: Job Satisfaction, Job Resourcefulness, Skill, Satisfaction.

* Prof. Dr., Kocaeli Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

** Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi.



1. GİRİŞ

Yöneticilerin ve çalışanların iş tatmin düzeyi ve problem çözme becerileri, genel olarak işletmelerde, kurumlarda arzu edilen davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi açısından, iş tatmini ve problem çözme becerileri, nitelikli ve etkili hizmetin ortaya çıkmasında belirleyici faktörlerdir. İş tatmini bilgi, duygu ve davranış özelliklerinin toplamından oluşan bir kavramdır. İş tatmini, bireylerin değer sistemine bağlı olarak oluşan işin genel yapısına ilişkin kişisel algılarıdır. İş tatmini düzeyindeki farklılıklar bireylerin faaliyetini sürdürdükleri işe ilişkin tutumlarını etkilemektedir. Öyle ki, yüksek iş doyumuna sahip bireyler yapmakta oldukları işe karşı olumlu bir tutum sergilerken, düşük iş doyumuna sahip bireylerin işe yönelik tutumları olumsuzdur. Başka bir ifade ile iş hayatından elde edilen memnuniyet, kişinin algısal mesleki yetkinliğine (yetenek ve kapasite) bağlı olarak oluşan beklentileri ile iş yaşamında elde ettiği sonuçlar arasındaki farktır. Diğer taraftan örgütsel verimlilik ve bireysel verimlilik arasında doğrudan bir ilişki vardır. Dolayısıyla yaptığı işten tatmin olan bireylerden oluşan örgütlerin daha başarılı olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Yapılan araştırmalarda, devamsızlık, iş değişikliği, iş yavaşlatma, personel arasındaki uyumsuzluk, duyarsızlık, iş araçlarının kötüye kullanımı ve iş kazaları gibi birçok davranışta düşük iş tatmininin etken rol oynadığı görülmektedir. Ek olarak bireyin işinden duyduğu memnuniyet ile zihinsel sağlıktan duyduğu memnuniyet arasında da yakın bir ilişki vardır. Bu aynı zamanda işletme çalışanlarının işlerine olan bağlılığı, çabaları ve karşılaştıkları sorunları çözme yeteneği ve çalışmalarından duydukları memnuniyeti için de geçerlidir. İş yaşamında bireyler birçok sorun ve zorlukla karşı karşıya kalabilmektedir. Problem çözme becerisi, bu zorlukların etkili ve verimli bir şekilde üstesinden gelme konusunda bireylere fayda sağlamaktadır. Problem çözme becerileri yönetimin önemli konuları arasındadır. Yönetim süreci problem çözme sürecidir. Sorunu yaşayan kişi sorunu anlamalı ve onun için uygun bir çözüm bulmaya çalışmalıdır. Aksi takdirde başarılı olmayacaktır. Problem çözme becerileri örgütsel çalışanların gelişiminde de önemli rol oynamaktadır. Çalışanlar sorunları kendileri çözdüklerinde, bu deneyimlerden çok şey öğrenecek, böylece gelecekte ne yapılacağı konusunda deneyim kazanacaklardır.

2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI

2.1 İş Becerikliliği Tanımı

İş becerikliliği kalıbı ilk olarak 2001 senesinde New York Üniversitesi Yönetim Okulu profesörü Amy Wrzesniewski ve Michigan Üniversitesi İşletme Profesörü Dutton tarafından ortaya çıkarılmıştır. İş becerisi "çalışanların işlerini, iş etkileşimlerini, günlerini, dolayısıyla hayatlarını oluşturan etkileşimleri sağlamak için kullandıkları hammaddeler" olarak tanımlanmıştır (Wrzesniewski ve Dutton, 2001: s. 179). Araştırmacılar, deneysel dünyanın bireyin psikolojik yapısı üzerinde oluşturduğu önemli kalıpları tanımladığı varsayımını temel almışlardır (Gergen, 1994, 67).

Wrzesniewski ve Dutton iş becerisini, kişilerin görevlerini ve ilişkisel sınırlarını düzenlemek için yapılan fiziksel ve bilişsel koşullar olarak tanımlarlar. Wrzesniewski ve Dutton (2001) tarafından önerilen işletme yeterlilik modelinde, çalışanların işlerini düşünerek ve çalışmalarını farklı şekillerde yaparak işlerinde kendi anlamlı deneyimlerini oluşturduklarını buldular. Bu nedenle, yukarıdan aşağıya iş tasarımının çalışanın yaşadığı anlamlılığın sadece bir parçası olduğunu ve diğer bölümün çalışanın çalışma becerisi tarafından oluşturulduğunu öne sürüyorlar. İş tasarımı, geleneksel olarak yukarıdan aşağıya yönetimin öne çıktığı ve bu işlere uygun bilgi, beceri ve yeteneklere sahip kişiler tarafından seçildiği alandır. Bireyin iş üzerindeki etkisi ise en alt düzeydir (Tims ve Bakker, 2010, 5). İşin tekrar tasarlanması (job redesign) ise genellikle, yöneticilerin işin görevlerini ya da rollerini tekrardan tasarlamasını içermektedir (Hackman, 1980, 260). İş becerikliliği ise aşağıdan yukarıya doğru gerçekleşen, bireylerin kendi çıkarları, ihtiyaçları ve becerileri dikkate alınarak çalışmalarında ortaya koydukları proaktif değişikliklerdir. (Tims vd. 2012, 1365). Literatürde iş becerikliliği üzerine yapılan çalışmaların son yıllardaki artışı gözlemlenmesine rağmen kavrama ilişkin yaklaşımın otuz yıl önce Kulik, Oldham ve Hackman (1987) tarafından önerildiği görülmektedir. Kulik ve diğerleri (1987) çalışanın, çalışmayı katılımcı bir yaklaşımla yeniden tasarlama sürecinde aktif olarak ele almasını, bu sayede iş sahibinin ihtiyaç ve yetenekleri dikkate alınarak sürecin yürütülebileceğini önermişlerdir. Araştırmacılar, bazı durumlarda, çalışanların yönetiminden habersiz, işlerini yeniden tasarlayabilecekleri durumlarının ortaya çıkabileceğini savundular. (Kulik vd, 1987, 285).

2.3. İş Tatmini Kavramı

Bireyin yaşadığı sosyo-kültürel ortamda birçok duygu ve değer yargısının bundan etkilendiği yadsınamaz bir gerçektir. Bu nedenle, iş doyumunu için çok fazla parametre vardır. İş tatmini birçok kişi tarafından tanımlanmıştır. İş doyumunu kavramını, çalışan bireylerin algılarına, duygularına ve hareketlerine



bağlı olarak farklı boyutsal iş tutumlarının bir ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (Şimşek, 1995, 930). Başka bir tanıma göre iş tatmini, çalışanlara ve finansal kazançlarla çalışmayı sevdikleri arkadaşlara ürün sunarak sağlanan bir tür motivasyondur (Wanous ve Lawyer, 1972, s.100). Ayrıca çalışanların mesleklerinin performansında memnuniyet veya hoşnutsuzluk duyguları olarak tanımlanır. (Davis, 1988, s. 96). Cranny, Smith ve Stone, iş doyumunu hakkında net bir fikir birliği olduğunu ve iş tatmininin bireylerin çalışmalarına duygusal tepkisi olarak tanımlandığını belirtmektedir. (Weiss H.M., 2002, 298). Başka bir deyişle, iş doyumunu bireyin sahip olduğu işine yönelik duygularını ve deneyimlerini içerir. Yukarıdaki tanımlara dayanarak, iş doyumunu kavramının bireyden veya bireyin dışından gelen faktörlerle şekillendiği ve bireyin ilk elden duygularını etkilediği söylenebilir. Bazı araştırmacılar, iş tatmininin veya memnuniyetsizliğin seviyesinin, bir kişinin işinden beklediği ve çevrenin hangi fırsatları sunabileceği veya yararlanabileceği arasındaki fark olduğunu savunuyorlar.

2.4. İş Becerikliliği ve İş Tatminin İlişkisi

İş yetkinliği ilk olarak Wrzesniewski ve Dutton (2001) çalışanların işlerinde ve çalıştıkları ortamlarda fiziksel ve bilişsel değişiklikler yapma yeteneği olarak tanımlandı. Operasyonel ve ilişkisel sınırlardaki fiziksel değişiklikler, kapsamdaki değişiklikleri veya iş görevlerinin sayısını içerir; bilişsel değişiklikler, bir bireyin nasıl çalıştığını değiştirmekle ilgilidir. Öte yandan, bu tanım, bireylerin tasarımları ile sosyal çevrelerini değiştirdiğini ve çalışma becerileri sayesinde onları daha anlamlı hale getirdiğini belirtmektedir (Wrzesniewski ve Dutton, 2001, 179). Bunun nedeni, iş becerilerine sahip çalışanların işlerinin sınırlarını değiştirmesi, mevcut çalışma yöntemini şekillendirmesi, işlerini kişisel ihtiyaç ve yeteneklerine göre ayarlaması ve böylece işle ilgili değişikliklerde aktif bir rol almasıdır. Bu özellik, bireyin işini baştan yaratma, daha çekici, daha nedensel bir yapıya büründürme ve çalışmalarında meydana gelen baskıyı aşma fırsatı sunmaktadır. İş gücü kavramının iş talepleri-kaynaklar (JD-R) modele göre de tanımlanır (Petrou vd. 2012; Tims vd., 2012). Bu bağlamda, iş becerisi, iş gücünün çalışmasını değerli, ilginç ve iş doyumunu artırmak için iş taleplerinde ve iş kaynaklarında değişiklikler yaptığı davranışlar olarak tanımlanabilir. İş talepleri bir işin fiziksel, psikolojik, sosyal veya örgütsel koşulları veya bilişsel veya duygusal çaba gerektiren yönleridir; iş kaynakları, iş hedeflerine ulaşan ve iş taleplerini azaltan ve kişisel gelişimi sağlayan iş özellikleridir. (JD-R) modeli açısından, iş becerisi davranışı, bireylerin çalışmaları ile ilgili talep ve kaynaklarını dengeler; diğer bir deyişle, iş kaynaklarını artırır ve iş taleplerini azaltır. Literatürde iş yeterliliği kavramı, görev becerisi, bilişsel beceri ve yapısal iş kaynaklarını veya sosyal hizmet kaynaklarını artırma, ilginç iş taleplerini artırma ve sorunlu iş taleplerini azaltma gibi çok boyutlu bir yapıya atıfta bulunmaktadır. Bu çalışmada dört boyutlu sınıflandırmaya başvurulmuştur. Bu sınıflandırmada, yapısal iş kaynaklarının artırılması, bireyin yeni şeyler öğrenme ve becerilerini geliştirmesi, sosyal hizmet kaynaklarını artırması ve işyerindeki diğer bireyler ve yöneticiler ile ilişkiler geliştirme ve düzenleme çabasını içermektedir.

İlgi duyulan bir işin taleplerini arttırmak, bireyin yeni görevler üstlenmesi ve işi zor hale getirmesidir. Son olarak, sorunlu iş taleplerinin azaltılması, bireyin iş taleplerini azaltma davranışını içerir. İş becerisi, bireylerin işlerini kişisel çıkarlar ve değerlerle hizaladıkları gayri resmi bir süreç ile elde edilir. Bu sürecin bir sonucu olarak çalışanlar işlerini daha uyumlu hale getirir. Bu şekilde çalışanların pozitif ruh hali, bağlantı seviyesi ve vatandaşlık tutumu yükselir, iş ile ilgili sıkıntı ve ruhsal yorgunluk azalmaktadır (Tims vd., 2012). Bu çalışmanın da ele aldığı iş yeterliliği davranışı neticesinde elde edilen bir diğer olumlu sonuç iş memnuniyetini güçlendirmektir.

Bireyin işinden duyduğu tatmine neden olan ruhsal, fizyolojik ve ortam şartlarının olası bir kombinasyonundan kaynaklanan iş tatmini, genel bir his olarak tanımlanabilir. İki bakış açısı içerdiğini söyleyebiliriz: "duygu olarak tatmin" ve "tutum olarak tatmin". Bazı yazılı eserlerde iş doyumunu kavramını belirli bir durumda duygulu etkileşim gibi tanımlamaktadır (Demir, 2005: s. 105-106). Araştırmacıların bir kesimi tavır olarak kabul etmektedir. Bazı araştırmacılara göre ise kavram çalışanların işe karşı duyguları ve olumlu tutumları olarak tanımlamıştır. Bu tanımlara dayanarak, iş memnuniyetini, bireyin çalışmalarını çeşitli açılardan değerlendirmenin sonucunda ortaya çıkan bir tutum veya duygu durumu olarak tanımlamak mümkündür.

İş yapmaktan kaynaklanan memnuniyet, iş doyumunu, bireyleri efektif çalışmaya iten ve iş ortamı ile ilgili duygularını ve düşünceleri kapsamaktadır. Spector'a (2002) bu konsept ödülleri göre, geliştirme fırsatları, iş ilişkileri, fiziksel çalışma koşulları ve bir işin kendisi ve doğası dışındaki bir işin farklı yönlerine karşı çalışanların tutumlarını yansıtan çok boyutlu bir yapıdır. Farklı ölçülü model bireylerin çalışmalarına yönelik davranışları göz önüne almak ve ayarlamak olasıdır. Diğer yandan, bireylerin işlerini sevdikleri ve işleriyle ilgili iyi hissetmeleri, işlerinden memnun olduklarını açıkça sergilemektedir. İş doyumunu, çalışanların memnuniyet veya memnuniyetsizlik seviyesidir, bir çalışana işindeki becerisi, yani, değişiklik yapması onu



işinden mutlu edecektir. İşlerinde mevcut kaynaklarını artırmak için değişiklik yapan bireyler, yani proaktif olarak iş becerisi davranışı sergiledikleri için işlerinden memnun kalırlar. Bu nedenle, iş becerikliliği davranışının iş tatminini güçlendirmesi mümkündür.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada iş becerikliliğinin iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün ölçeklenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada olumlu yön benimsenmiştir. Kantitatif araştırma modellerinden anketin kullanılacağı bu araştırmada, iştirakçilerden kısa zaman aralığında veriler sağlanmıştır. Bu çalışmada iş becerikliliği ve tatmini arasındaki ilişkileri ortaya koyma amacı güdülmüştür ve ilişkiler korelasyon temelinde incelenmiştir. Bu sebeple, boylamsal çalışmaların gerekli olduğu herhangi bir nedensellik bulunmamaktadır. Çalışmanın hedef kitlesi 'Jumbo Künefecelik' işletmelerinde farklı alanlarda hizmet veren çalışanlardan oluşmaktadır.

Bu bağlamda araştırma da veri oluşturmak için internet ortamında anket yapılmıştır. Böylece anketin dağıtımının hızlandırılması, verilerin daha kolay bir şekilde (SPSS) uygulamasına aktarımı sağlanmıştır. Çevrim içi anket kullanımının dezavantajları olarak, bilgisayar kullanımı kısıtlı olan bireylerin bu ankete katılmaması, direnç göstermesi ve diğer taraftan verilerin saklanmasına ilişkin olası güvenlik sorunları şeklinde sıralanabilmektedir (Ahern, 2005, 40). Özellikle verilerin güvenliğine ilişkin sorunun önüne geçebilmek adına dünya çapında birçok okulda kullanılması ve toplanılan verilerin anonim olmasından dolayı herhangi bir sorun oluşturulmayacağı da düşünülmektedir.

Hedeflenen kitleye kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak, e-posta aracılığı ile ulaşılmıştır. Böylece, kişilerin çevrimiçi kendilerine veya e-posta adreslerine gönderilen anketleri tamamlamalarının daha olası olacağı düşünülmüş ve seçilmiştir. Ancak bunun bazı kişisel önyargılara da sebep vermiş olabileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda (350) kişiye 'Jumbo log personel uygulaması' aracılığı ile link gönderilmiştir ve (215) adet kullanılabilir geri dönüş alınmıştır.

Anket formuna gönüllü onay formu ile başlanmıştır. Onay formunun ilk bölümünde katılımcılardan soru sormaktan çekinmemeleri, hiçbir kişisel bilginin toplanmayacağı ve samimi bir cevap vermeleri rica edilmiş ve katılımın gönüllü olduğunu ve istedikleri zaman anket bırakabilecekleri belirtilmiştir. Daha sonra katılımcılardan İş Becerikliliği ölçeği ve iş doyumu ölçekleriyle birlikte bazı demografik bilgileri doldurmaları istenmiştir.

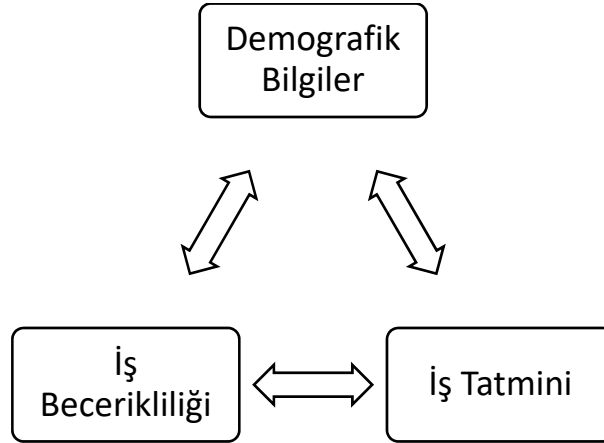
Katılımcıların iş becerikliliği Tims, Bakker ve Derks (2012) tarafından geliştirilen İş Becerikliliği Ölçeği (Job Crafting Scale) ile ölçümlenmiştir. 21 maddeden oluşan ölçek, dört alt boyut barındırmaktadır. 1. Sosyal iş kaynaklarını artırma' boyutu (Yöneticilerimden beni yetiştirmelerini isterim)." '2. Yapısal iş kaynaklarını artırma boyutu' (Becerilerimi geliştirmeye çalışırım)." ; '3. Merak uyandırıcı iş taleplerini artırma' (İşimin farklı yönlerinin arasındaki ilişkileri inceleyerek; işimi daha zorlayıcı hale getirmeye çalışırım) ve 4. Engelleyici iş taleplerini (İşimin zihinsel olarak yoğunluğunun daha az olmasını sağlamaya çalışırım)." gibi maddeler ile ölçülmeye çalışılmaktadır. Bu boyutlardan engelleyici iş talepleri 6 madde ile ölçülürken, diğer boyutlar 5'er madde ile ölçülmektedir (Tims vd., 2012, 1370). Katılımcılar verilen ifadelerle ne derece katıldıklarını, 5'li Likert tipi skala (1: Hiç katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Tamamen katılıyorum) üzerinden değerlendirmişlerdir.

İş görenlerin iş tatmin düzeylerini ölçmek amacı ile Weiss, David, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve 20 sorudan oluşan Minnesota'nın kısa form İş Tatmin Ölçeği kullanılacaktır. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek, İçsel tatmin ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyutu içermektedir. Katılımcılar ölçek maddelerini beşli Likert Ölçeği yardımıyla değerlendirilecektir. (1=Hiç Tatmin Edici Değil, 2= Tatmin Edici Değil, 3= Biraz Tatmin Edici, 4= Tatmin Edici, 5= Çok Tatmin Edici). Ölçekte içsel tatmin için 12, dışsal tatmin için 8 ifade ile ölçülecektir. Ankete katılan bir kişi için bu ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür. "Yapılan çalışmalarda Alpha değerinin yüksek olduğunu göstermekte iş tatmini için 0,919 değeri ve alt boyutları için içsel tatmin için 0,881 ve dışsal tatmin için 0,834 değerleri ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek olduğunu göstermektedir". (Acar, 2019, 58).

Araştırmada, geri dönüşü alınan anketlerden elde edilen veriler sonucunda istatistiksel analizler yapılmış ve bulgulara ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin güven sınırlarını belirlemek amacı ile ölçeklerin her birine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Güvenirlik testleri sonrasında araştırmaya katılan Çalışanların demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar belirlenmiştir. İş Tatmini Ölçeği Ortalama ve Standart Sapma Değerleri, tespit edilmiştir.



Araştırmanın Modeli:



Araştırmanın Hipotezleri:

H1: İş tatminin iş becerikliliği üzerindeki olumlu etkisi bulunmaktadır.

H2: İş becerikliliğin iş tatminin üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır

H3: Demografik etkenlerin iş tatmini ve becerikliliği üzerinde etkisi bulunmaktadır.

BULGULAR

Araştırmaya katılan katılımcıların 83'ü (% 38,6) kadın ve 132'si (61,4) erkek bireylerden oluşmaktadır. Katılımcılardan 20 yaş ve altı olan 15 kişi (%7,0), 21-30 yaş arasında 54 kişi (% 25,1), 31-40 yaş arasında 87 kişi (% 40,5), 41-50 yaş arasında 38 kişi (17,7) ve 50 yaş ve üzerinde 21 kişi (%9,7) bulunmaktadır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Becerikliliği Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan T-Test analizi sonuçları.

| | Cinsiyet | N | X | SS | Sd | t | p |
|---------------------|----------|-----|------|--------|------|-------|-------|
| İş Becerikliliği | Kadın | 83 | 2,52 | ,57636 | 0.65 | 0.124 | 0.305 |
| | Erkek | 132 | 2,59 | ,57776 | | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetleri ile iş becerikliliği ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş becerikliliği ölçeği ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,305).

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaşları ile İş Becerikliliği Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Yaş | N | X | SS | f | p |
|------------------|----------------|----|------|-------|-------|-------|
| İş Becerikliliği | 20 yaş ve altı | 15 | 2,28 | 0,977 | 0.079 | 0.827 |
| | 21-30 yaş | 54 | 2,97 | 0,543 | | |
| | 31-40 yaş | 87 | 2,97 | 0,501 | | |
| | 41-50 yaş | 38 | 3,00 | 0,507 | | |
| | 50 yaş ve üstü | 21 | 2,97 | 0,347 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşları ile iş becerikliliği ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş becerikliliği ölçeği ile yaş arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,827).



Tablo 3. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Medeni Durumları ile İş Becerikliliği Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Medeni Durum | N | X | SS | F | p |
|------------------|--------------|-----|------|--------|-------|-------|
| İş Becerikliliği | Bekâr | 34 | 2,46 | ,50232 | 0.052 | 0.884 |
| | Evli | 181 | 2,18 | ,71550 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumları ile iş becerikliliği ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş becerikliliği ölçeği ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,884).

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Eğitim Durumları ile İş Becerikliliği Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Eğitim Durumları | N | X | SS | F | p |
|------------------|------------------|----|------|-------|-------|-------|
| İş Becerikliliği | İlkokul | 13 | 2,68 | 0,631 | 1,667 | 0,669 |
| | Ortaokul | 22 | 2,81 | 0,651 | | |
| | Lise | 68 | 2,07 | 0,561 | | |
| | Önlisans | 41 | 2,24 | 0,540 | | |
| | Lisans | 63 | 2,82 | 0,516 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumları ile iş becerikliliği ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş becerikliliği ölçeği ile eğitim durum arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,669).

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Mesleki Kıdemleri ile İş Becerikliliği Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Mesleki Kıdem | N | X | SS | F | p |
|------------------|-----------------|----|------|-------|-------|-------|
| İş Becerikliliği | 1 yıldan az | 17 | 3,65 | 0,625 | 1,667 | 0,827 |
| | 1-5 yıl | 62 | 2,71 | 0,564 | | |
| | 6-10 yıl | 82 | 2,94 | 0,595 | | |
| | 11-15 yıl | 31 | 2,73 | 0,569 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 23 | 2,09 | 0,306 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki kıdemleri ile iş becerikliliği ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş becerikliliği ölçeği ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,827).

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Cinsiyetleri ile İş Tatmini Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Cinsiyet | N | X | SS | Sd | t | p |
|------------|----------|-----|------|--------|------|-------|-------|
| İş Tatmini | Kadın | 83 | 4,28 | ,16961 | 0.66 | 0.916 | 0.295 |
| | Erkek | 132 | 4,75 | ,22003 | | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetleri ile iş tatmini ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş tatmini ölçeği ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,295).

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Yaşları ile İş Tatmini Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Yaş | N | X | SS | F | p |
|------------|----------------|----|------|-------|-------|-------|
| İş Tatmini | 20 yaş ve altı | 15 | 4,17 | 0,181 | 0,575 | 0,001 |
| | 21-30 yaş | 54 | 4,87 | 0,298 | | |
| | 31-40 yaş | 87 | 4,86 | 0,222 | | |
| | 41-50 yaş | 38 | 4,00 | 0,393 | | |
| | 50 yaş ve üstü | 21 | 3,82 | 0,095 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşları ile iş tatmini ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş tatmini ölçeği ile yaş arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (p=0,001).



Tablo 8. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Medeni Durumları ile İş Tatmini Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Medeni Durum | N | X | SS | f | p |
|------------|--------------|-----|------|-------|-------|-------|
| İş Tatmini | Evli | 181 | 4,29 | 0,245 | 0,473 | 0,773 |
| | Bekâr | 34 | 4,57 | 0,175 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumları ile iş tatmini ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş tatmini ölçeği ile medeni durumu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,773).

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Eğitim Durumları ile İş Tatmini Ölçeğinin Grup İstatistiği

| | Eğitim Durumları | N | X | SS | F | p |
|------------|------------------|----|------|-------|-------|-------|
| İş Tatmini | İlkokul | 13 | 4,78 | 0,544 | 0,422 | 0,770 |
| | Ortaokul | 22 | 4,92 | 0,228 | | |
| | Lise | 68 | 4,12 | 0,217 | | |
| | Önlisans | 41 | 4,75 | 0,178 | | |
| | Lisans | 63 | 4,96 | 0,279 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim durumları ile iş tatmini ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş tatmini ölçeği ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır (p=0,770).

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Katılımcıların Mesleki Kıdemleri ile İş Tatmini Ölçeğinin Anlamlı bir farkın olup-olmadığı belirlemek için yapılan Tek yönlü Varyans analizi sonuçları.

| | Mesleki Kıdem | N | X | SS | F | p |
|------------|-----------------|----|------|-------|-------|-------|
| İş Tatmini | 1 yıldan az | 17 | 4,77 | 0,184 | 0,506 | 0,001 |
| | 1-5 yıl | 62 | 4,82 | 0,231 | | |
| | 6-10 yıl | 82 | 4,93 | 0,251 | | |
| | 11-15 yıl | 31 | 4,62 | 0,165 | | |
| | 16 yıl ve üzeri | 23 | 3,82 | 0,080 | | |

Araştırmaya katılan katılımcıların mesleki kıdemleri ile iş tatmini ölçeği yukarıdaki tabloda karşılaştırılmıştır. İş tatmini ölçeği ile mesleki kıdem arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (p=0,001).

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Katılımcıların İş Tatmin Düzeyleri ile İş Beceriklilik Düzeylerinin Korelasyon Analizi ile Karşılaştırılması

| | İş Tatmini | İş Tatmini | İş Becerikliliği |
|---------------------|------------------|-------------------|------------------|
| Pearson Correlation | İş Tatmini | 1 | .580** |
| | İş Becerikliliği | .580** p= .000 | 1 |

Yukarıdaki tablo incelendiğinde iş tatmini ile iş becerikliliği arasından pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir. Buna göre, 'İş tatmini ile iş becerikliliği arasında pozitif bir ilişki vardır' ifadesine yer verilebilir. Bu iki değişken arasında orta düzeyde bir ilişki olması, iş becerikliliği içerisinde iş tatmininin önemli bir yeri olduğunu göstermektedir.

SONUÇ

"İş becerikliliği tutumu, iş doyumunu etkileyen belirleyici bir faktör müdür?" sorusu referans alınarak yapılan bu çalışmada ele alınan veriler ve akabinde gerçekleştirdiğimiz incelemeler sayesinde sorumuza yanıt olabilecek bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgular hem bütünsel hem de boyutsal analizler neticesinde elde edilmiştir. Demografik değişkenlerin etkisini kontrol ettikten sonra gerçekleştirilen boyutsal analiz sonuçları iş becerisinin boyutlarından biri olan yapısal iş kaynaklarının artırılmasının iş memnuniyetini olumlu yönde etkilediği; sosyal hizmet kaynaklarının artırılması, zorlu iş taleplerinin artırılması ve önleyici iş taleplerinin azaltılmasının iş tatmini üzerinde önemli bir etkisi olmadığını göstermektedir. Bu nedenle, iş yaşamında



yeni şeyler öğrenmeye, davranış ve yetkinliklerini geliştirmeye çalışan bireyler görevlerini yerine getirmekten ve genel olarak yaptıkları işten tatmin olmaktadır. Demografik değişkenlerin etkisi kontrol edilerek gerçekleştirilen bütünsel analizlerde de benzer bir bulgu gözlemlenmiştir. Başka bir deyişle, çalışma becerisi davranışı, literatürdeki bulgulara paralel olarak iş memnuniyetini olumlu yönde etkilemiştir. Çalışanların taleplerini, iş kaynaklarını artırarak ve iş taleplerini azaltarak dengeleme davranışı onları tatmin etmektedir. Çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet, yani iş tatmini, organizasyonların iş görenler üzerinde elde etmek istediği önemli bir sonuçtur. Çünkü iş doyumunu, iş becerisinin en mühim etkenlerinden birisidir. İşlerinden memnun olan çalışanların işe karşı iyi niyeti ve taahhüdü artar; yenilikçi davranışlar yaygınlaşır ve daha yüksek performans gösterirler. Dolayısıyla memnuniyete sahip olmak, performansı ve başarıyı arttırmak anlamına gelir. Bu nedenle bu çalışmada elde edilen bulgular önemlidir. Araştırma bulguları, iş becerisinin memnuniyetin artmasında önemli bir öncülü olduğunu göstermiştir; bu sebeple, iş doyumunu arzulayan kuruluşların iş becerisi tutumlarını teşvik etmeleri gerekmektedir. Literatüre olan katkıları yanında, araştırma ile ilgili sınırlamalardan da söz etmek faydalı olacaktır. İlk olarak, Türkiye'de imalat sektöründe faaliyet gösteren tek bir firmadan topladığımız veriler sonucunda elde ettiğimiz bulgular imalat sektörleri düzeyinde genelleme yapabilmek için kısıtlı durumdadır. Bu nedenle, farklı üretim sektörlerini içeren örneklerden veri toplamak bu duruma bir çözüm sağlayabilir. İkincisi, iş becerisi ile iş doyumunu arasındaki doğrudan etki incelenmiştir. Modelle ilgili arabulucu veya destekleyici değişkenlerin rolü göz ardı edilmiştir. İş becerisi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyecek gelecekteki araştırmaları, sadakat, bitkinlik, kişilik ve kültür gibi kavramları aracı veya düzenleyici değişken olarak genişletmek olumlu yönde yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B. Demerouti, E. Ve Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer The Impact Of Job Demands On Burnout. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A. B. Demerouti, E. Ve Schaufeli, W. B. (2003). Dual Processes At Work In A Call Centre: An Application Of The Job Demands Resources Model. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- Bakker, A. B. Tims, M. Ve Derks, D. (2012). Proactive Personality And Job Performance: The Role Of Job Crafting And Work Engagement. *Human Relations*, 65(10), 1359-1378.
- Baycan, A. (1985). *Analisis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bogaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, Ayşe C. (1997). İşletmelerde İş Tatminini Ölçmede Kullanılan Psikoteknik Yöntemler. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, İstanbul, 16(2), 30-51.
- Berg, J. M. Dutton, J. E. Ve Wrzesniewski, A. (2013). *Job Crafting And Meaningful Work*. D. J. Bryan, Z. S. Byrne Ve M. F. Steger (Ed.), *Purpose And Meaning In The Workplace*. Washington: American Psychological Association, 37, 81-104.
- Demir, F. (2007). *Lise Öğretmenlerinde İletişim Ve Problem Çözme Becerisini Artırmaya Yönelik Bir Müdahale Programının Tükenmişlik Ve Mesleki Doyum Düzeyine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Erdil, O. Ve Diğerleri (2004). Yönetim Tarzı Ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı, Takdir Edilme Duygusu İle İş Tatmini Arasında İlişkiler. *Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi*, 5(1), 17-26.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eroğlu, F. (1998). *Davranış Bilimleri (Cilt 4. Baskı)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Gazioğlu, Ş. ve Tansel, A. (2006). Job Satisfaction In Britain: Individual And Job Related Factors. *Applied Economic*, 38, 1163-1171.
- Gergen, K. J. (1994). *Realities And Relationships: Soundings In Social Constructionism*. Cambridge: Ma: Harvard University Press.
- Hackman, J. R. (1980). Work Redesign And Motivation. *Professional Psychology*, 11(3), 445-455
- Hackman, J. R. Ve Oldham, G. R. (1976). Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory. *Organizational Behavior And Human Performance*. 16(2), 250-279.
- İmamoğlu, S.Z. Keskin, H.ve Erat, S. (2004). Ücret, Kariyer ve Yaratıcılık ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 167-176.
- Keleş, Ç. (2006). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim Ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya:
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Kulik, C. T. Oldham, G. R. Ve Hackman, J. R. (1987). Work Design As An Approach To Person-Environment Fit. *Journal Of Vocational Behavior*, 31(3), 278-296.
- Petrou, P. Demerouti, E. Ve Schaufeli, W. B. (2015). Job Crafting In Changing Organizations: Antecedents And Implications For Exhaustion And Performance. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470-480.
- Petrou, P. Demerouti, E. Peeters, M. C. W. Schaufeli, W. B. Ve Hetland, J. (2012). Crafting A Job On A Daily Basis: Contextual Correlates And The Link To Work Engagement. *Journal Of Organizational Behavior*. 33, 1120-1141.
- Şimşek, M. Şerif, (2001). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Eğitim yayınevi.
- Tims, M. Ve Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards A New Model Of Individual Job Redesign. *Journal Of Industrial Psychology*. 36(2), 1-9.
- Tims, M. Bakker, A. B. Ve Derks, D. (2012). Development And Validation Of The Job Crafting Scale. *Journal Of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186
- Tims, M. Bakker, A. B. Ve Derks, D. (2014). Daily Job Crafting And The Self-Efficacy - Performance Relationship. *Journal Of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.
- Wanous P. John, Lawywe E. Edward (1972). Measurement And Meaning Of Job Satisfaction. *Journal Of Applied Psycholog*.
- Weiss, D. J. Dawis, R. W. England, G. W. Lofquist, L. H. (1967), *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*.
- Wrzesniewski, A. Dutton, J. E. (2001). Crafting A Job: As Active Employees Revisioning Crafters Of Their Work. *Academy Of Management Review*, 26(2), 179-201.